

HIJRI - Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman

ISSN: 1979-8075 (P). 2685-281 (E)

Vol. 9. No. 1. Januari - Juni 2020. Page: 66 – 71

HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KERJA GURU DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 DELI SERDANG

AFWAN HALIMI LUBIS

Afwanhalim.lbs@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) Describe the level of teacher work motivation, 2) Describe the function of interpersonal communication between fellow teachers, 3) Describe the work climate cycle of teachers, 4) Describe the relationship of interpersonal communication and teacher work climate to teacher work motivation at Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang. In this study, the hypothesis is formulated as follows: "There is a significant relationship between interpersonal communication and the work climate of teachers with the work motivation of teachers at Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang, totaling 90 people who were determined using total sampling technique. The method used in this research is quantitative research methods. The instrument was designed in the form of a questionnaire for interpersonal communication variables and teacher work climate on teacher work motivation. The validity of the instrument was tested through content validity and construct validity, which were then tested on 30 respondents outside the research sample. While the instrument reliability test was analyzed with SPSS version 16 with the results of the analysis showing that the three variables were at a high level. Data analysis through correlation techniques. The results of the analysis show that there is a relationship between interpersonal communication and the work climate of teachers with the work motivation of teachers at Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang by 50.7%, this means that they have a high level of relationship. This means that the better the interpersonal communication and the work climate of the teacher, the better the teacher's work motivation.

Keywords: *Interpersonal Communication, Teacher Work Climate, Teacher Work Motivation*

I. PENDAHULUAN

Sekolah merupakan lembaga pendidikan sesuai dengan misinya, yaitu melaksanakan kegiatan mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kegiatan belajar mengajar ini akan berjalan dengan lancar apabila komponen-komponen dalam lembaga pendidikan tersebut terpenuhi dan berfungsi sebagaimana mestinya, komponen-komponen tersebut meliputi sarana dan prasarana yang memadai, terpenuhi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kualitas kinerja yang tinggi, adanya struktur organisasi yang teratur dan sistematis dan yang tak kalah pentingnya adalah komunikasi antar sesama guru yang merupakan tonggak awal berjalannya kegiatan atau proses di sebuah sekolah sehingga tercipta iklim kerja yang nyaman bagi para guru itu sendiri.

Guru merupakan faktor utama didalam sistem pembelajaran terutama dalam sebuah sekolah. Seluruh komponen yang ada didalam sekolah, mulai dari kurikulum, sarana prasarana, biaya dan lain sebagainya tidak akan berarti dan dapat berjalan secara efektif apabila komponen pembelajaran utamanya yaitu guru sebagai pendidik dan siswa sebagai peserta didik tidak berinteraksi satu sama lain. Peranan guru sangat luar biasa dalam proses pendidikan itu sendiri guru berperan dalam mentransformasikan ilmu yang dimilikinya kepada peserta didiknya.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹

Salah satu unsur yang mendukung dan sekaligus memiliki peranan yang sangat penting dalam proses pendidikan itu sendiri adalah guru. Guru merupakan salah satu tenaga pendidik yang memiliki peranan yang sangat penting dalam proses pendidikan itu sendiri, karena guru merupakan penentu bagi keberhasilan tujuan organisasi tersebut dan menjadi penentu apakah mutu pendidikan tersebut sudah berjalan dengan baik, karena guru yang terjun langsung dalam proses pembelajaran itu sendiri dan berinteraksi dengan peserta didik untuk memberikan pengajaran kepada peserta didik, membimbing peserta didik yang akhirnya akan menghasilkan lulusan terbaik yang ada di sekolah.

Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, secara tertulis maupun lisan maupun bahasa non verbal.²

Komunikasi juga merupakan sarana untuk terjalinnya hubungan antar seseorang dengan orang lain, dengan adanya komunikasi maka terjadilah hubungan sosial, antara satu dengan lainnya yang saling membutuhkan, sehingga terjadinya interaksi yang timbal balik. Selain itu komunikasi merupakan komponen yang sangat penting bagi seorang dalam pergaulan sosial maupun dalam hubungan kerja, karena komunikasi itu bisa diperoleh suasana akrab dan harmonis, bahkan bisa mendamaikan dua pihak yang bertikai namun juga sebaliknya terjadi pertentangan, atau benturan atau permusuhan karena komunikasi yang salah.

Komunikasi dipandang sebagai sentral elemen-elemen lainnya dalam kegiatan manajemen pendidikan. Alasan pertama, komunikasi memiliki fungsi untuk mempertemukan antar tujuan organisasi dengan target dan hasil yang dicapai. Kedua, berfungsi untuk mengadaptasi perubahan lingkungan organisasi. Ketiga, untuk membina hubungan antar anggota organisasi dalam melaksanakan berbagai tugas dan beban kerja organisasi. Untuk itu, kemampuan komunikasi yang efektif menjadi hal yang mutlak dan harus dimiliki oleh seorang pelaku organisasi.³

Salah satu aktivitas yang sering kita lakukan dalam kehidupan sehari-hari adalah komunikasi. Bentuk dari komunikasi ini pun bermacam-macam misalnya hanya bertegur sapa, bertukar pikiran, diskusi, koordinasi, lobi, negosiasi, konseling, wawancara, debat dan lain sebagainya. Oleh karena itu tanpa adanya komunikasi maka pesan yang ingin disampaikan tidak akan mungkin bisa tersampaikan kepada si penerima pesan.

Manusia adalah makhluk yang tidak dapat hidup sendiri, pastilah membutuhkan orang lain (tidak terbatas pada keluarga, saudara, atau teman). Kecenderungan ini dapat dilihat dalam kehidupan sehari-hari yang menunjukkan fakta bahwa semua kegiatan yang dilakukan oleh manusia selalu berhubungan dengan orang lain.⁴ Bahkan bayi yang baru lahir sekalipun perlu adanya berkomunikasi dengan ibunya, begitu juga dalam perkembangannya selalu dibantu oleh anggota keluarga yang lain. Seorang mahasiswa juga perlu berkomunikasi dengan dosen, sesama mahasiswa, karyawan, fakultas, pedagang makanan, supir angkot, tukang fotocopy, penjaga warnet, satpam, pegawai perpustakaan, penjual pulsa, dan lain sebagainya.

Oleh karena itu, penting bagi kita untuk selalu berkomunikasi dengan baik kepada lawan bicara kita, baik itu tua ataupun muda, dan dalam komunikasi tersebut harusnya

¹ Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI Tentang Pendidikan h.5

² Rahmat Hidayat, Muhammad Rifa'i, *Etika Manajemen Perspektif Islam* (Medan:LPPPI, 2018) h. 268

³ Rahmat Hidayat, Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam* (Medan:LPPPI, 2017) h.232

⁴ Suranto AW, *Komunikasi Interpersonal* (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2018) h.1

disertai dengan maksud dan tujuan yang jelas, agar informasi yang disampaikan dapat bermanfaat bagi orang atau subjek yang menerima informasi tersebut.

Komunikasi efektif yang berlangsung di sekolah tidak akan terlepas dari peran utama Kepala Sekolah (*head master*). Baik buruknya komunikasi di sekolah terletak pada kepemimpinan kepala sekolah yang bersangkutan. Fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin adalah memudahkan pencapaian tujuan secara kooperatif antara warga sekolah, dan pada saat yang sama menyediakan kesempatan bagi pertumbuhan dan perkembangan mereka pribadi.

Komunikasi yang disampaikan secara komunikatif dapat mengubah sikap, perilaku, pendapat/pandangan, dan kehidupan sosial seseorang. Hal ini dimungkinkan karena kegiatan komunikasi bukan hanya membuat orang lain mengerti dan mengetahui (informatif), tetapi juga bersedia menerima suatu paham atau keyakinan, ajakan, perbuatan atau kegiatan (persuasif).⁵

Suryosubroto mengatakan “komunikasi dalam pembelajaran adalah hubungan timbal balik antara guru (pendidik) dan peserta didik (murid), dalam suatu sistem pengajaran”. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Manusia sejak dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungannya. Gerak dan tangis yang pertama pada saat ia berkomunikasi. Untuk menjalin rasa kemanusiaan yang akrab diperlukan saling pengertian sesama anggota dalam komunikasi.⁶

Komunikasi interpersonal akan berjalan dengan baik apabila dilakukan dengan beberapa keterampilan. Suranto AW mengemukakan ada beberapa keterampilan yang harus dikuasai didalam komunikasi interpersonal, diantaranya : (a) keterampilan berbicara, (b) keterampilan bertanya, (c) keterampilan membuka pintu komunikasi, (d) keterampilan menjaga sopan santun, (e) keterampilan meminta maaf pada saat merasa bersalah, (f) cepat tanggap dan bertanggung jawab, (g) perhatian dan kepedulian, (h) memiliki empati, (i) keterampilan mendengarkan.⁷

Keterampilan diatas dibutuhkan oleh guru sebagai pendidik dalam menjalin komunikasi yang baik kepada atasan maupun kepada sesama guru dan juga kepada siswa.

Komunikasi interpersonal juga berperan untuk saling mengubah dan mengembangkan, dan perubahan tersebut melalui interaksi dalam komunikasi itu sendiri, pihak-pihak yang terlibat didalamnya terlibat untuk memberikan masukan atau saran, semangat, dan dorongan agar dapat merubah pola pikir, perasaan, dan sikap sesuai dengan apa yang diharapkan. Komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi adalah proses pertukaran informasi serta pemindahan maksud antara dua orang atau lebih dari suatu kelompok kecil manusia dengan berbagai efek dan umpan balik. Agar komunikasi interpersonal yang dihasilkan menghasilkan hubungan interpersonal yang efektif dan kerjasama bisa ditingkatkan maka kita perlu bersikap terbuka, sikap percaya, sikap mendukung, dan terbuka serta mendorong timbulnya sikap saling memahami, menghargai, dan saling mengembangkan kualitas. Hubungan komunikasi interpersonal perlu di tumbuhkan dan ditingkatkan dengan memperbaiki hubungan dan kerjasama antar berbagai pihak yang terkait didalamnya. Komunikasi interpersonal dikatakan efektif apabila pertemuan komunikasi merupakan hal yang menyenangkan bagi komunikan.

Iklim kerja merupakan manusia yang didalamnya para pekerja suatu organisasi melakukan pekerjaannya dan keberadaannya merupakan hal yang tidak dapat disentuh atau dilihat, akan tetapi ada dan dapat dirasakan oleh pegawai itu sendiri. Iklim kerja dapat diciptakan oleh pimpinan didalam menjalankan organisasi dan keberadaannya sangat mempengaruhi pegawai yang dalam bekerja, sehingga dapat direspon secara negative atau positif oleh pegawai tergantung kepada pimpinan dalam melaksanakan

⁵ U Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung:CV Pustaka Setia, 2013) h.179

⁶ Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah* (Jakarta:Rineka Cipta, 2009) h.147

⁷ Suranto AW, *Komunikasi Interpersonal* (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2011) h.94

kebijakan-kebijakan dari organisasi untuk menumbuh kembangkan kreatifitas pegawai dalam bekerja.⁸

Dinamisasi manajemen dalam menerapkan atau menjalankan peraturan akan memacu minat pegawai dalam mengembangkan dirinya untuk berkreasi, berinovasi dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya sehingga akan mendorong untuk bekerja lebih baik lagi.

Motivasi kerja menurut Hamzah B. Uno adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal.⁹

Berbagai ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja menurut Hamzah B Uno dalam Kenneth dan Yuki antara lain sebagai berikut : (a) kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok, (b) memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas sulit, dan (c) sering kali terdapat umpan balik yang konkrit tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien.¹⁰

Kepala Madrasah juga memiliki peran dalam memotivasi dan meningkatkan motivasi kerja guru dalam mengajar. Artinya Kepala Madrasah dalam kepemimpinannya harus mampu berkomunikasi dengan baik dan harmonis dengan para guru dan mampu menciptakan iklim kerja yang nyaman agar meningkatkan motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru yang tinggi akan berakhir pada pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh Sekolah atau Madrasah tersebut.

Masih rendahnya motivasi kerja guru yang tergambar dalam fenomena diatas memerlukan perhatian yang lebih baik dari Kepala Madrasah. Apabila terjadi seperti fenomena diatas, Kepala Madrasah diharapkan dapat menyelesaikan persoalan yang dihadapi dan mengambil keputusan dan kebijakan serta melibatkan bawahannya. Keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan penting karena 1) Kepala Madrasah dapat menerima masukan dan ide dari berbagai sudut pandang 2) Dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan 3) Dapat memberikan penghargaan kepada guru 4) Menciptakan rasa kekeluargaan dalam lingkungan sekolah 5) Terjalannya komunikasi yang baik antara Kepala Madrasah dengan para guru.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan salah seorang guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang menunjukkan bahwa belum terciptanya Komunikasi Interpersonal dan Iklim Kerja yang baik di sekolah tersebut. Hal ini terlihat dengan masih banyak guru yang kurang termotivasi dalam hal mengajar sehingga menurunkan minat belajar siswa yang ada disekolah tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan mengacu pada penelitian terdahulu, peneliti melakukan penelitian guna mengetahui: **“Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Iklim Kerja Guru dengan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang”**

II. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif deskriptif, kuantitatif deskriptif adalah jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya.¹¹

⁸ Yoeyong Rahsel, *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung*, *Jurnal Manajemen Magister*, Vol 02 No.01 Januari 2016 diakses pada 24 November 2019, pukul 13.35 WIB

⁹ Hamzah B Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008) h. 21

¹⁰ *Ibid* h. 22

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung : Alfabeta, 2015). Hal. 192.

Lokasi dan waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2020 sampai dengan Maret 2020 di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang Jl. Karya Agung, Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 90 orang. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *stratified proportional random sampling*. Teknik ini menghasilkan sampel yang memperhatikan proporsi setiap kelompok sekaligus memberikan peluang yang sama kepada anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Untuk menentukan besar kecilnya jumlah sampel menggunakan rumus Cochran dengan langkah-langkah sebagai berikut : a) Mengidentifikasi populasi berdasarkan strata b) Menghitung proporsi pada setiap/masing-masing strata, c) menentukan besar ukuran sampel d) menentukan subjek yang akan dijadikan responden.¹²

Alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket. Yaitu dengan mengajukan pertanyaan dan pertanyaan secara tertulis yang dilengkapi dengan alternatif jawaban kepada guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian sebanyak 90 orang tentang Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Iklim Kerja Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Deli Serdang Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

Sebelum penggunaan instrumen dilakukan lebih dahulu di uji coba untuk mendapatkan instrumen yang sahih dan handal (valid dan reliabel). Validitas yaitu untuk melihat sejauhmana alat ukur mampu mengukur apa yang harus diukur dan reliabilitas (keterhandalan), yaitu sejauhmana suatu alat pengukur mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda. Prosedur pelaksanaan uji coba instrumen adalah : (1) penentuan responden uji coba, (2) pelaksanaan uji coba, (3) analisis hasil uji coba.

III. PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan sebaran skor komunikasi interpersonal sebanyak 14 orang (15,6%) berada dibawah rata-rata kelas atau berkategori kurang komunikasi interpersonal sebanyak 35 orang (38,9 %) berada pada rata-rata kelas komunikasi interpersonal atau berkategori cukup dan sebanyak 30 orang (33,4%) diatas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data diatas maka komunikasi interpersonal umumnya berada diatas rata-rata atau berkategori baik.

Analisis ini juga menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa data pemusatan variabel komunikasi interpersonal terlihat bahwa nilai median, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal condong ke kanan.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan sebaran skor iklim kerja guru sebanyak 15 orang (16,7%) berada dibawah rata-rata kelas atau berkategori kurang iklim kerja guru sebanyak 55 orang (61,1%) berada pada rata-rata kelas iklim kerja guru atau berkategori cukup dan sebanyak 20 orang (22,3%) diatas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data diatas maka iklim kerja guru umumnya berada diatas rata-rata atau berkategori baik.

Analisis ini juga menunjukkan bahwa data pemusatan variabel iklim kerja guru terlihat bahwa nilai median, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel iklim kerja guru condong ke kanan.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan sebaran skor motivasi kerja guru sebanyak 10 orang (11,1%) berada dibawah rata-rata kelas atau berkategori kurang motivasi kerja guru sebanyak 49 orang (54,4%) berada pada rata-rata kelas motivasi

¹² Cochran WG, *Sampling Technique* New York: John Wiley & Sons

kerja guru atau berkategori cukup dan sebanyak 31 orang (34,5%) diatas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data diatas maka motivasi kerja guru umumnya berada diatas rata-rata atau berkategori baik.

Analisis ini juga menunjukkan bahwa data pemusatan variabel motivasi kerja guru terlihat bahwa nilai medan, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja guru condong ke kanan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berhubungan secara signifikan dan prediktif terhadap motivasi kerja guru sebesar 24,5%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini telah teruji secara empiris, artinya komunikasi interpersonal yang dilakukan telah terlaksana dengan maksimal.

Temuan kedua dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel iklim kerja guru dengan motivasi kerja guru dengan memberikan sumbangan efektif mencapai 51,5% terhadap motivasi kerja guru (Y).

Temuan ketiga dalam penelitian ini menemukan bahwa komunikasi interpersonal dan iklim kerja guru secara bersama-sama berhubungan dengan motivasi kerja guru dengan memberikan sumbangan efektif mencapai 50,7 %. Hal ini bermakna bahwa 50,7 % dari variasi yang terjadi motivasi kerja guru dapat diprediksi oleh kedua variabel bebas dalam penelitian ini.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi interpersonal mempunyai hubungan positif secara signifikan dengan motivasi kerja guru dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 24,5%. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel komunikasi interpersonal sebesar 24,5% dapat diprediksi dan meningkatkan motivasi kerja guru.
2. Iklim kerja guru mempunyai hubungan positif secara signifikan dengan motivasi kerja guru dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 51,5 %. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel iklim kerja guru sebesar 51,5 % dapat diprediksi dan meningkatkan motivasi kerja guru.
3. Komunikasi interpersonal dan iklim kerja guru secara bersama-sama mempunyai hubungan positif dan berkontribusi secara signifikan secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 50,7%. Hal ini bermakna bahwa 50,7 % dari variasi yang terjadi motivasi kerja guru dapat diprediksi oleh kedua variabel bebas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- AW Suranto AW. 2018. *Komunikasi Interpersonal* Yogyakarta:Graha Ilmu
- B Uno Hamzah. 2008 *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan* Jakarta: Bumi Aksara
- Cochran WG, *Sampling Technique* New York: John Wiley & Sons
- H Rahmat . Rifa'i M. 2018. *Etika Manajemen Perspektif Islam* Medan:LPPPI
- H Rahmat. W Candra. 2017. *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam* Medan:LPPPI
- R Yoeyong. *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung, Jurnal Manajemen Magister, Vol 02 No.01 Januari 2016*
- Saefullah U.2013. *Manajemen Pendidikan Islam* Bandung:CV Pustaka Setia
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi* Bandung : Alfabeta
- Suryosubroto. 2009. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah* Jakarta:Rineka Cipta
- Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI Tentang Pendidikan